



## ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ İÇ HUSUSLAR TABLOSU

| İÇ HUSUSLAR | BAĞLAM                                      | ETKİLEYEN HUSUS   | ETKİLERİ  |  |
|-------------|---|---|---|--|
|             |   |   | GÜÇLÜ YÖN   | ZAYIF YÖN  |
| İÇ HUSUSLAR | <b>KURUM KÜLTÜRÜ ve ORGANİZASYON YAPISI</b> | *Stratejik Planlama<br>*Temel Değerler<br>*Miyon ve vizyon<br>*Yönetişim<br>*İç kontrol standartları<br>*Kalite ve akreditasyon standartları<br>*Paydaş beklentileri<br>*Rekabet                            | *Karar alma mekanizmalarında çok sesliliği destekleyen demokratik bir yönetim anlayışının var olması<br>*Akademik personel arasında açık bir iletişimin varlığı<br>*Yöneticilerin ulaşılabilir olması<br>*İç Kontrol çalışmalarının geçmişinin olması<br>*OMÜ'ye özgü bazı sosyal ve kültürel geleneklerin olması<br>*Hizmet Envanterinin ve standartlarının olması | *Personelin yeni uygulamalara ve sistemlere direnç göstermesi<br>*Kurumsallaşmanın istenilen düzeyde olmaması<br>*Kurumsal mensubiyetin istenilen düzeyde olmaması<br>*Organizasyonun yatay olarak büyümüş olması<br>*Süreç yönetimi kültürünün zayıf olması<br>*Girişimcilik kapasitesinin geliştirilememiş olması  |
|             | <b>İNSAN KAYNAKLARI</b>                     | *Yetkinlik düzeyi<br>*Liyakat<br>*Hizmet içi eğitim<br>*Görevde/ünvanda yükselme<br>*Çalışma koşulları<br>*Mensubiyet   | *Personelin konusunda yetmişmiş olması<br>* Hizmet içi eğitim uygulamalarının varlığı<br>*Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarının yapıyor olması<br>*Atama ve yükselme kriterlerinin belirlenmiş olması<br>*Huzurlu ve konforlu çalışma ortamının varlığı<br>*Performans değerlendirme sisteminin varlığı  | *Emekliliğe yakın personelin yeni uygulamalara ve sistemlere direnç göstermesi<br>*Personelin ücret ve sosyal imkanlarının yeterince desteklenememesi<br>*Yeniliklere adaptasyon hızının düşük olması<br>*İnsiyatif ve sorumluluk alma konusunda isteksizlik   |
|             | <b>FİZİKİ KAYNAKLAR</b>                     | *Taşınmaz ve taşınır mal yönetimi mevzuatı<br>*Yatırım bütçesi<br>*Kullanım sıklığı ve koşulları<br>*Bakım  | *Yeterli ve güçlü eğitim ve araştırma alanlarının varlığı<br>*Karadeniz Bölgesinin en büyük sağlık uygulama merkezlerine sahip olması<br>*Barınma beslenme ve sosyal imkanları geniş doğal huzurlu ve güvenli kampuslerin varlığı   | *Taşınır ve taşınmaz mal yönetiminde yaşanan zorluklar<br>*Binaların tamir ve bakımlarının istenilen düzeyde yapılamaması<br>*Farklı kampüslerde bulunan fiziki kaynakları koruma ve kontrol altında tutmanın güç olması<br>*Yenileme yatırımları için istenilen bütçenin ayrılamaması   |
|             | <b>TEKNOLOJİ VE BİLİŞİM ALT YAPI</b>        | *İnternet ağ yapısı<br>*Bilgi Yönetim Sistemi ve kullanılan otomasyon sistemleri<br>*Bilgi güvenliği politikası<br>*Teknolojik gelişmeler<br>*Nitelikli bilişim personeli istihdamı ile ilgili kamu mevzuat | *Güçlü bilişim alt yapısı<br>*Güçlü bir uzaktan eğitim sisteminin olması<br>*Bilişim yazılım ve donanımlarının yeni teknolojilere sahip olması<br>*Teknolojik alt yapıya ayrılan bütçe  | *İnternet ağ alt yapısı yetersizlikleri<br>*Bilgi yönetim sisteminin tamamlanamamış olması<br>*Nitelikli ve yeterli sayıda bilişim personelinin olmaması<br>*Bilgi güvenliği standartlarına ulaşamamış olunması<br>*Bilişim sistemlerinin güncellenme hızının istenilen düzeyde olmaması<br>*Yazılımların birbirleriyle konuşamıyor olmasından dolayı bilgi yönetiminin etkin olmaması |

### NOTLAR

SP de yer alan güçlü ve zayıf yönlerden buraya almadıklarımız taraf beklentileri bölümünde işlenmiştir.  
Personel ve öğrenci için ihtiyaçlar ile ilgili bilgiler SP için yapılan anket sonuçlarını içeren rapordan alınmıştır.